



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 1 del 10/01/2019

OGGETTO: MODIFICHE AL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021

L'anno **duemiladiciannove** addì **dieci** del mese di **gennaio** alle ore **17:00** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SALVARANI MASSIMO	Sindaco	Presente
GHIZZI PIER CLAUDIO	Vice Sindaco	Presente
BOCCANERA STEFANO	Assessore	Presente
ALBERTONI NADIA	Assessore	Presente
PREVIDI LARA	Assessore	Presente

Presenti n. 5

Assenti n. 0

Partecipa all'adunanza il **Segretario Generale MELI BIANCA** che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **SALVARANI MASSIMO** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

Premesso che:

- il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, d.lgs. 267/2000, disciplina:
 - all'art. 48 le competenze della Giunta;
 - all'art. 91 le "assunzioni", sancendo che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che gli organi di vertice sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 39, comma 1, della L.449/1997 prevede che le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 sinteticamente dispone che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tali adempimenti non possono assumere nuovo personale, con divieto applicabile ex art. 22 del D.lgs. 75/2017 dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo ministeriali;
- il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato in data 8/5/2018 le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27/7/2018, entrate in vigore decorsi 60 gg dalla pubblicazione e quindi il 24/9/2018;
- l'art. 16 c. 1 lett.a-bis del d.lgs. 165/2001 dispone che le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio sono proposti dai dirigenti (ndr Responsabili di servizio);

Dato atto del contesto normativo di riferimento che definisce i limiti alle assunzioni, in particolare:

- l'esistenza di divieto di assunzione:

1. ai sensi dell'art. 1 comma 557-ter della Legge 296 del 27.12.2006 in caso di mancato rispetto del comma 557 del medesimo articolo inerente la riduzione della spesa di personale;
2. ai sensi dell'art. 1 comma 463 della Legge di bilancio 2017 (L. 11 dicembre 2016, n. 232) in caso di mancato conseguimento del saldo 2017 (adempimenti relativi al monitoraggio e alla certificazione del saldo di finanza pubblica relativo all'anno 2017);
3. ai sensi dell'art. 1 comma 470 della citata legge di bilancio 2017 in caso di mancata trasmissione della certificazione del saldo 2017 entro il termine perentorio del 31 marzo 2018 al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato;
4. ai sensi dell'art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 24.6.2013 n. 113, convertito in legge 7.8.2016 n. 160, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione e il relativo invio alla Banca dati unitaria delle amministrazioni pubbliche (BDAP) dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dei dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; tale divieto viene meno nel momento in cui gli enti adempiono all'approvazione e all'invio dei documenti contabili indicati nel comma in parola;
5. ai sensi dell'art 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 in caso di mancata approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

6. ai sensi dell'art. 10 comma 5 del l.gs. 150 del 27.10.2009 in caso di mancata adozione del Piano della Performance;
7. ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. 30/03/2001 n. 165 in caso di mancata ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
8. ai sensi dell'art. 6 comma 6 del d.lgs. 30/03/2001 n.165, in caso di mancata approvazione del piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;
9. ai sensi dell'art. 9 del D.L. 185/2008 qualora l'ente non sia in regola con gli obblighi di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica,

- l'esistenza di limiti alla spesa di personale:

- a) ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, che statuisce, fra l'altro, che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale che si calcola con riferimento, ex art. 1, comma 557 quater della citata legge 296 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- b) ai sensi dell'art. 11 comma 4 ter del d.l. 90/2014 convertito, con modificazioni, in L. 114/2014, per i comuni colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012, i vincoli della spesa di personale di cui al richiamato comma 557, dal 2014 si applicano con riferimento alla spesa di personale 2011 per tutto il periodo dello stato di emergenza (prorogato a tutto il 31 dicembre 2018 con d.l. n. 210 del 30.12.2015, art. 11 comma 2 bis, convertito in legge 25 febbraio 2016, n. 21);

- l'esistenza di limiti alla capacità assunzionale:

- A. con riferimento all'anno 2015: ai sensi dell'art. 3, comma 5 quater, del d.l. 90/2014 gli enti che hanno una incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento delle spese correnti, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite 100 per cento a decorrere dall'anno 2015;
- B. con riferimento all'anno 2016: ai sensi del combinato disposto dell'art. 3, comma 5 quater, del d.l. 90/2014 e dell'art. 1 comma 228 L. 28.12.2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) gli enti che hanno una incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento è previsto solo per l'anno 2016 un turn over pari al 100 per cento della spesa del personale cessato anno precedente;
- C. con riferimento al 2017-2018: ai sensi dell'art. 1 comma 228 della legge 208 del 2015 le amministrazioni possono procedere per gli anni 2016, 2017 e 2018 nei Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- D. con riferimento al 2019-2020-2021: ai sensi dell'art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 la capacità assunzionale torna ad essere del 100% della spesa dei cessati;

- l'esistenza di ulteriori limiti in merito alla spesa annua per lavoro flessibile:

- I. ai sensi dell'art. 9 comma 28 del d.l. 31.5.2010 n. 78 e dell'art. 20 comma 3 D.lgs. 75 del 25.5.2017 per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, la spesa annua per lavoro flessibile non può eccedere la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ridotta del valore utilizzato per le stabilizzazioni;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario evidenziare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per personale a tempo indeterminato e per lavoro flessibile per questo ente, che così si dettagliano:

Punti a) e b) Contenimento della spesa di personale nella misura massima della media del triennio 2011/2013

Spesa 2011	Spesa 2012	Spesa 2013	Media triennio 11-13
1.544.515,63	1.526.214,35	1.499.155,26	1.523.295,08

Punti A. B.C.D Facoltà assunzionali (budget)/capacità assunzionale:

ricordato che:

- con delibera di Giunta Comunale n. 55 del 12/5/2017 sono state congelate prudentemente le capacità assunzionali per turn over per cessazioni 2014 (100% di cat. D € 21.166,71 meno euro 3.890,83 già utilizzato per la trasformazione a tempo pieno di un agente di polizia locale, e così euro 17.275,88) e da cessazioni 2015 (100% di cat. B € 17.244,71), in relazione alle procedure di mobilità ex art. 30 del d.lgs. 165/2001 effettuate con la Provincia di Mantova nel 2015 per l'assunzione di un Istruttore direttivo Tecnico e di un Funzionario Amministrativo Contabile; la quota da riassorbire di capacità assunzionale è di euro 10.984,26;
- non si sono verificate cessazioni per pensionamenti/dimissioni/licenziamenti di personale a tempo indeterminato nel 2016 e 2017; si è verificata la cessazione nel 2018 di un dipendente a tempo indeterminato di cat. D part time; è prevista una cessazione nel 2019 di un collaboratore professionale cat. B3; non sono previste cessazioni nel 2020, mentre nel 2021 è prevista la cessazione di un Ausiliario/esecutore, pertanto questo ente non gode di capacità assunzionale per turn over 2018, mentre per il 2019, stante l'attuale normativa, la capacità assunzionale sarà del 100% della cessazione 2018 (detratta la quota da riassorbire di euro 10.984,26), nel 2020 del 100% della cessazione 2019, nel 2021 del 100% della cessazione 2020, come da allegato prospetto;

Punto I Lavoro flessibile

ricordato che la spesa lavoro flessibile 2009, detratta la spesa per stabilizzazioni, ammonta a euro 76.560,68;

Ricordato che con delibera di Giunta n. 95 del 30/7/2018 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021;

Considerato che:

- l'Amministrazione Comunale intende gestire il servizio di Polizia Locale mediante gestione associata dei servizi di Polizia Locale con l'Unione di Comuni Lombarda San Giorgio e Bigarello e il Comune di Castelbelforte, con affidamento della direzione del servizio al Comandante/Responsabile del Servizio di Polizia Locale a ciò designato e nominato dal legale rappresentante dell'Ente capofila;
- con deliberazione n. 78 del 18/12/2018 di Consiglio Comunale è stata approvata la convenzione che prevede che ogni ente partecipante alla convenzione provvede a retribuire il proprio personale, mentre la retribuzione del Responsabile/Comandante del Servizio Polizia Locale, compresa l'indennità di posizione e di risultato, è suddivisa fra gli enti associati e al Comune di Porto Mantovano è attribuita nella misura del 33,33%;
- la scelta di gestire il servizio di Polizia Locale mediante convenzione con altri enti deriva dalla esigenza di potenziare la sicurezza urbana, la sicurezza stradale, l'ordine pubblico in occasione di manifestazioni anche sportive, in conformità anche al Decreto-legge 4 ottobre 2018, n. 113 in corso di conversione in Legge;
- si rende quindi necessario procedere alla modifica del piano del fabbisogno di personale 2019 – 2021 per adeguarlo alle esigenze sopra citate;

Verificato che:

- questo ente rispetta i limiti di spesa di personale ex art. 1 comma 557 quater l.296/2006 in quanto:

o il consuntivo 2017, approvato dal C.C. con delibera 29 del 30/4/2018, evidenzia una spesa

di personale inferiore alla spesa 2011 e comunque inferiore alla media del triennio 2011/2013;

o le spese di personale previste per il periodo 2019-2021 per il personale a tempo indeterminato, determinato e per altre forme flessibili di lavoro, calcolate nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, dell'ultima variazione di bilancio approvata con D.C.C. 67/2018 e della presente modifica del piano del fabbisogno, sono inferiori alla media del triennio 2011/2013 (allegato A);

- con riferimento al punto 2, in relazione al conseguimento del saldo 2017, il Sindaco, il Responsabile del Servizio finanziario e l'Organo di Revisione hanno certificato che il pareggio di bilancio per l'anno 2017 è stato rispettato;

- con riferimento al punto 3, in relazione alla trasmissione della certificazione del saldo 2017 entro il termine perentorio del 31 marzo 2018, la stessa è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato;

- con riferimento al punto 4, sono stati trasmessi a BDAP il bilancio di previsione 2018 (protocollo BDAP 34213 del 8/3/2018), i Dati contabili analitici Preventivo 2018 (protocollo BDAP 34236 del 8/3/2018), il Piano degli indicatori e dei risultati attesi - Consuntivo - 2017 (protocollo BDAP 142904 del 07/06/2018), il bilancio consolidato 2016 in data 18/10/2017 prot. 188333;

- con riferimento al punto 5, il piano triennale di azioni positive 2018-2020 in materia di pari opportunità ex art 48 del d.lgs. 11.4.2006 n. 198 è stato approvato con D.G.C. 21 del 5/3/2018;

- con riferimento al punto 6, è stato approvato il piano esecutivo di gestione-piano della performance triennio 2018-2020 con delibera di Giunta n. 63 del 4/6/2018;

- con riferimento al punto 7, la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale è stato effettuata con note: prot. 15260 del 9/7/2018 per il settore Ragioneria Bilancio, Economato Servizi informatici, prot.15289 del 9/7/18 per il settore Servizi alla Persona, prot. 15279 del 10/7/2018 per il Settore Polizia Locale Attività Produttive e attività culturali; prot. 15250 del 9/7/2018 per il Settore Amministrativo; prot. 15397 del 11/7/2018 per l'Area Tecnica e con nota prot.15280 per il Settore Tributi Controllo di gestione e Partecipate;

- con riferimento al punto 8, gli uffici e la dotazione organica sono stati ridefiniti con delibera di G.C. n. 124 del 6/11/2015 (numero posti 48, di cui attualmente coperti a tempo indeterminato 40) e con il presente atto si approva la modifica al piano triennale dei fabbisogni in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;

- con riferimento al punto 9, la gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica risulta regolare alla data odierna, come riscontrato dal Responsabile del Settore Finanziario di questo ente;

- l'ente è in regola con il monitoraggio BDAP sugli spazi finanziari per opere pubbliche;

Visti:

- il DUP Documento Unico di Programmazione 2018/2020 e il Bilancio di previsione finanziario 2018/2020, approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 26/2/2018, da ultimo modificati con D.C.C. 67/2018;

- il D.M. del Ministero dell'Interno del 10.4.2017, in G.U. 22/4/2017 n. 94, che indica per gli enti in condizioni di dissesto il rapporto medio dipendenti/abitanti per la fascia demografica dai 10.000 ai 19.999 in un dipendente ogni 158 abitanti;

Preso atto che:

- il rapporto medio dipendenti a tempo indeterminato/abitanti del Comune di Porto Mantovano è 442,36 (=16.637/37,61 dipendenti a tempo indeterminato);

- il Decreto 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" dispone all'art. 2 che la "dotazione organica è

un valore finanziario, intesa quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile”, che per i Comuni è, per legge, la spesa media del triennio 2011-2013 pari a euro **1.523.295,08**;

- la programmazione della spesa 2019-2021 come allegato A) non supera la spesa potenziale massima sostenibile. Essa è programmata tenendo conto del personale attualmente in servizio a tempo indeterminato, del personale a tempo determinato e delle convenzioni per l'utilizzo di personale dipendente di altri enti, nonché delle cessazioni attualmente previste e conosciute;
- nel rispetto dell'indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni nell'ambito del PTFP (Piano Triennale Fabbisogno del personale) procedono annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati;

Ritenuto rispondente ai propri fabbisogni per il periodo 2019-2021 la seguente consistenza di organico:

Profilo Professionale	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE	Posti previsti
Funzionario Amministrativo	D	D3	2
Funzionario Direttivo Tecnico	D	D3	1
Funzionario Finanziario contabile	D	D3	1
Funzionario Direttivo (Am.e/o Con.)	D	D3	1
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	D1	4
Istruttore Direttivo Tecnico	D	D1	2
Assistente Sociale	D	D1	2
Istruttore amministrativo/contabile	C	C1	2
Istruttore Amministrativo	C	C1	11
Agenti di Polizia Locale	C	C1	10
Istruttore tecnico geometra	C	C1	1
Educatrice asilo nido	C	C1	3
Collaboratore professionale	B	B3	5
Messo Comunale	B	B1	1

Operaio stradino	B	B1	1
Esecutore	B	B1	1
TOTALI			48

- stante i vincoli finanziari e assunzionali, attualmente risultano coperti alla data del 1/1/2019 i seguenti posti:

Profilo Professionale	CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI A TEMPO PIENO	POSTI COPERTI A TEMPO PARZIALE	POSTI VACANTI
Funzionario Amministrativo	D	D3	2	1	1	0
Funzionario Direttivo Tecnico	D	D3	1	1	0	0
Funzionario Finanziario contabile	D	D3	1	1	0	0
Funzionario Direttivo (Am.e/o Con.)	D	D3	1	1	0	0
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	D1	4	3		1
Istruttore Direttivo Tecnico	D	D1	2	2	0	0
Assistente Sociale	D	D1	2	0	0	2
Istruttore amministrativo/contabile	C	C1	2	2	0	0
Istruttore Amministrativo	C	C1	11	8	2	1
Agenti di Polizia Locale	C	C1	10	7	0	3
Istruttore tecnico geometra	C	C1	1	1	0	0
Educatrice asilo nido	C	C1	3	2	1	0

Collaboratore professionale	B	B3	5	5	0	0
Messo Comunale	B	B1	1	0	0	1
Operaio stradino	B	B1	1	1	0	0
Esecutore	B	B1	1	0	1	0
	TOTALI		48	35	5	8

Rilevato che la convenzione per la gestione associata dei servizi di Polizia Locale con l'Unione di Comuni Lombarda San Giorgio e Bigarello (dal 1/1/2019 Comune di San Giorgio Bigarello a seguito di fusione per incorporazione) e il Comune di Castelbelforte non determina riflessi definitivi in termini di assunzioni a tempo indeterminato sul Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, trattandosi di spesa eventuale;

Precisato che il Comune di Porto Mantovano acquisisce sulla presente deliberazione il parere preventivo dei revisori ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 28/12/2001 n. 448 (*"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate."*), che, letto in combinato disposto con l'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006, va interpretato nel senso che i revisori accertano che la spesa di personale derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale deve essere contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Visto il parere dei revisori allegato al presente atto (verbale n. 1 del 8/1/2019);

DELIBERA

1) DI MODIFICARE il piano del fabbisogno di personale 2019-2021, approvato con D.G.C. n. 95 del 30/7/2018, con l'inserimento della spesa derivante dalla convenzione per la gestione associata dei servizi di Polizia Locale con l'Unione di Comuni Lombarda San Giorgio e Bigarello (dal 1/1/2019 Comune di San Giorgio Bigarello) e il Comune di Castelbelforte, quantificata in euro 18.101,72 annui, corrispondente al 33,33% della retribuzione del Responsabile/Comandante del Servizio Polizia Locale, compresa l'indennità di posizione e di risultato;

2) DI DARE ATTO CHE il piano del fabbisogno di personale 2019-2021, approvato con D.G.C. n. 95 del 30/7/2018, risulta quindi essere il seguente:

- mantenere l'attuale numero di dipendenti a tempo indeterminato (40 unità);
- mantenere il segretario comunale in convenzione con altri enti;
- mantenere la convenzione ex art. 14 del CCNL 22.01.2004 per l'utilizzo del Responsabile della Posizione Organizzativa "Area Servizi finanziari e amministrativa – Settore Tributi – controllo di Gestione – Ufficio Controllo società partecipate;
- mantenere il distacco delle educatrici nido in relazione alla convenzione per la gestione del nido affidata alla società A.Se.P. s.r.l. (stimata al 31/8/19), demandando a successiva valutazione la ipotesi di conversione professionale e/o esternalizzazione;
- in caso di richieste di dipendenti alla mobilità esterna, non autorizzare il trasferimento senza aver prima coperto il posto sempre mediante mobilità fra enti soggetti a limitazione delle assunzioni;

- effettuare procedure di mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001 nei limiti della spesa di personale coperta a bilancio;
- mantenere la convenzione ai sensi dell'art. 14 CCNL 22.1.2004 per lo svolgimento del servizio notifiche-messo comunale con personale di cat. B per 12 ore settimanali, fino al 31/12/2019;
- disporre per esigenze eccezionali o temporanee, attualmente non identificate, il ricorso ai sensi dell'art. 36 d.lgs. 165/2001 nel limite della spesa per lavoro flessibile nel triennio 2019-2021 per l'importo non superiore a euro 76.560,68;
- ricorrere alla convenzione per la gestione associata dei servizi di Polizia Locale con l'Unione di Comuni Lombarda San Giorgio e Bigarello e il Comune di Castelbelforte per la spesa quantificata in euro 18.101,72 annui, corrispondente al 33,33% della retribuzione del Responsabile/Comandante del Servizio Polizia Locale, compresa l'indennità di posizione e di risultato;

3) DI APPROVARE i seguenti prospetti allegati alla presente deliberazione:

- Prospetto spese di personale ex art. 1 comma 557 Legge 296/2006 (allegato A)
- Prospetto budget assunzionale (allegato B), con indicata la spesa connessa alle facoltà assunzionali derivante dal piano del fabbisogno 2019/2021;
- Prospetto spesa lavoro flessibile (allegato C);

4) DI RISERVARSI di modificare il presente atto a seguito di interventi normativi e/o per esigenze organizzative, funzionali e/o finanziarie e/o di sospenderne, dilazionarne l'attuazione anche in relazione a modifiche o interventi normativi o finanziari o diverse interpretazioni o orientamenti giurisprudenziali contabili, nonché sulla base delle verifiche e delle capacità di bilancio dell'Ente al fine del rispetto della normativa e dei vincoli in materia assunzionale.

Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000:

1. *Responsabile del servizio interessato;*
2. *Responsabile del servizio finanziario;*

Con voti favorevoli n. 4, astenuti n. 1 Boccanera, motivazione: "Non capisco il rilievo del Collegio dei Revisori e non ho avuto tempo di approfondire gli atti".

DELIBERA

Di approvare la suindicata deliberazione.

Di dichiarare, con separata unanime votazione riportante voti favorevoli n. 4, astenuti n. 1 (Boccanera), immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL Sindaco
SALVARANI MASSIMO
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

IL Segretario Generale
MELI BIANCA
(sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21
D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

PROSPETTO SPESA DI PERSONALE art. 1 comma 557 L. 296/2006 (allegato A)							
	media del triennio 2011/2013	BILANCIO 2018 DCC 67 DEL 12/11/2018 novembre 2018	BILANCIO 2019 DCC 67 DEL 12/11/2018 NOVEMBRE 2019	BILANCIO 2019 previsioni dicembre con elemento perequativo e ivc + PEO 2018	BILANCIO 2020 DCC 67 DEL 12/11/2018	BILANCIO 2020 previsioni DICEMBRE 2018	BILANCIO 2021 previsioni dicembre 2018
INTERVENTO 01	€ 1.508.482,68	€ 1.580.154,96	€ 1.573.546,83	€ 1.592.989,56	€ 1.556.546,27	€ 1.568.445,50	€ 1.584.122,50
INTERVENTO 03	€ 3.633,33	€ 14.500,00	€ 14.500,00	€ 14.500,00	€ 14.500,00	€ 14.500,00	€ 14.500,00
INTERVENTO 08	€ 4.377,15	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00
INTERVENTO 07	€ 87.935,59	€ 94.547,66	€ 94.110,08	€ 98.721,50	€ 93.034,06	€ 97.081,89	€ 98.104,89
SPESA PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO e DET. COMPRESO PERSONALE IN COMANDO/CONV. DA ALTRI ENTI	€ 1.604.428,76	€ 1.689.502,62	€ 1.682.456,91	€ 1.706.511,06	€ 1.664.380,33	€ 1.680.327,39	€ 1.697.027,39
COMPONENTI DA SOTTRARRE ALL'AMMONTARE DELLA SPESA art. 1 comma 557 L. 296/2006 (modificate in relazione alla modifica alla programmazione del fabbisogno di personale)							
totale spese da sottrarre	€ 84.798,38	€ 298.856,01	€ 263.374,59	€ 263.374,59	€ 185.533,75	€ 191.732,54	€ 178.674,45
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA art. 1 comma 557 L. 296/2006	€ 1.519.630,38	€ 1.390.646,61	€ 1.419.082,32	€ 1.443.136,47	€ 1.478.846,58	€ 1.488.594,85	€ 1.518.352,94

PROSPETTO BUDGET ASSUNZIONALE (allegato B)

CESSAZIONI PER PENSIONAMENTO/LICENZIAMENTO/DIMISSIONI - TURN OVER 2014-2016

annualità	categoria giuridica	dipendente	profilo professionale	categoria economica	Note	stipendio trattamento tabellare categoria d'ingresso CCNL 31/7/09 per 12 mensilità
2013	1 CAT. C	OMISSIS	Educatrice asilo nido	cat. ec. C6		€ 19.454,15
2014	1 D	OMISSIS	Istruttore direttivo Contabile	cat. ec. D6	Resp. di posizione organizzativa tributi e controllo di gestione	€ 21.166,71
2015	1 CAT. B	OMISSIS	Messo comunale	cat. B4		€ 17.244,71
2016	nessuno					
2016	nessuno					

QUOTA ASSUNZIONALE UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (cumulo dei resti se non utilizzati)

con incidenza spesa di personale su spesa corrente inferiore a 25%

annualità	%	max quota utilizzabile	quota utilizzata	personale assunto	resto
2014	80% di un C pari a un part time 28,5 ore settimanali	€ 15.563,32	€ 15.129,49	agente PL 28 ore (p.t. 77,77%)	€ 433,83
2015	100% di un D + resto 2014	€ 21.600,54	€ 4.324,66	trasformazione rapporto lavoro agente a 36 ore da p.t. 28 ore	€ 17.275,88
2016	100% di un B + resti 2015	€ 34.520,59			

LA CAPACITA' ASSUNZIONALE DI EURO 34.520,59 PER CESSAZIONI 2014 E 2015 e' stata CONGELATA PER L'INTERPRETAZIONE DELLA Corte dei Conti sez. Lombardia (delibera n. 308 del 24/9/2015) CHE RITIENE NON NEUTRA LA MOBILITA' EFFETTUATA CON GLI ENTI DI AREA VASTA

costo assunzioni per mobilità effettuata con enti di area vasta

annualità	cat. giur.	stipendio trattamento tabellare categoria d'ingresso CCNL 31/7/09 per 12 mensilità
2015	1D	€ 21.166,71
2015	1D3	€ 24.338,14
TOTALE		€ 45.504,85

capacità
assunzionale
da riassorbire

-€ 10.984,26

CESSAZIONI PER PENSIONAMENTO/LICENZIAMENTO/DIMISSIONI - TURN OVER 2017-2021

annualità	categoria giuridica	dipendente	profilo professionale	categoria economica	Note	stipendio tabellare ccnl 21/5/2018
2017	nessuno					
2018	D	omissis	assistente sociale (p.t.)	D		€ 18.446,23
2019	1 CAT. B3	OMISSIS	collaboratore	B7		€ 19.063,80
2020	nessuno					
2021	1 cat B	omissis	ausiliario	B5		€ 18.034,07

QUOTA ASSUNZIONALE UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI DALL'ESTERNO (cumulo dei resti se non utilizzati)

annualità	%	max quota utilizzabile	quota utilizzata/programmata utilizzazione	personale assunto/da assumere	resto
2019	riassorbiment o	€ 7.461,97	€ -		€ 7.461,97
2020	B3+ resto 2019	€ 26.525,77		<i>da stabilire</i>	€ 26.525,77
2021	RESTO NON USATO	€ 26.525,77		<i>da stabilire</i>	

PROSPETTO SPESA LAVORO FLESSIBILE (allegato C)

anno 2019

a) funzioni particolari Polizia Locale	competenze	contributi	irap	totali
convenzione di Polizia Locale Comandante/Responsabile servizio	13.078,00	3.891,60	1.132,12	18.101,72

b) spesa per rapporti di lavoro flessibile per altre funzioni

	competenze	contributi	irap	totali
ufficio di staff per il Sindaco cat. D 8 fino al 30/4/2019 (CAP. 100.100.100)	1.940,96	604,60	168,50	2.714,06
totale spesa per rapporti flessibili altre funzioni	1.940,96	604,60	168,50	2.714,06

c) spesa per convenzioni - Convenzione di segreteria. Dal 1/1/2017 Comune di Porto Mantovano capofila

				0,00
--	--	--	--	------

e) spesa per convenzione con ente locale servizio notifiche 12 ORE SETTIMANALI

DA CONSIDERARE per rapporto lavoro con l'Unione di Comuni Lombarda

	7.279,00	1.971,51	618,72	9.869,23
--	----------	----------	--------	----------

totale spesa a) + b) +c)+d)+e) prevista 2019	22.297,96	6.467,71	1.919,34	€ 30.685,01
TOTALE SPESA FORME LAVORO FLESSIBILE 2009 nuovo limite 2018				€ 76.560,68
incidenza % su nuovo limite spesa lavoro flessibile				€ 40,08

RIEPILOGO SPESA PREVISTA FORME FLESSIBILI DI LAVORO

anno 2020

a) funzioni particolari Polizia Locale	competenze	contributi	irap	totali
convenzione di Polizia Locale Comandante/Responsabile servizio	13.078,00	3.891,60	1.132,12	18.101,72

b) spesa per rapporti di lavoro flessibile per altre funzioni

	competenze	contributi	irap	totali
totale spesa per rapporti flessibili altre funzioni	0,00	0,00	0,00	0,00

c) spesa per convenzioni - Convenzione di segreteria. Dal 1/1/2017 Comune di Porto Mantovano capofila

				0,00
--	--	--	--	------

e) spesa per convenzione con ente locale servizio notifiche

				0,00
--	--	--	--	------

totale spesa a) + b) +c)+d)+e) prevista 2020	13.078,00	3.891,60	1.132,12	€ 18.101,72
TOTALE SPESA FORME LAVORO FLESSIBILE 2009 nuovo limite 2018				€ 76.560,68
incidenza % su nuovo limite spesa lavoro flessibile				€ 23,64

RIEPILOGO SPESA PREVISTA FORME FLESSIBILI DI LAVORO

anno 2021

a) funzioni particolari Polizia Locale	competenze	contributi	irap	totali
convenzione di Polizia Locale Comandante/Responsabile servizio	13.078,00	3.891,60	1.132,12	18.101,72

b) spesa per rapporti di lavoro flessibile per altre funzioni

	competenze	contributi	irap	totali
totale spesa per rapporti flessibili altre funzioni	0,00	0,00	0,00	0,00

c) spesa per convenzioni - Convenzione di segreteria. Dal 1/1/2017 Comune di Porto Mantovano capofila

				0,00
--	--	--	--	------

e) spesa per convenzione con ente locale servizio notifiche

				0,00
--	--	--	--	------

totale spesa a) + b) +c)+d)+e) prevista 2020	13.078,00	3.891,60	1.132,12	€ 18.101,72
TOTALE SPESA FORME LAVORO FLESSIBILE 2009 nuovo limite 2018				€ 76.560,68
incidenza % su nuovo limite spesa lavoro flessibile				€ 23,64

COMUNE DI PORTO MANTOVANO

Oggetto: accertamento ex art. 19, comma 8, L. n. 448/2001, sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale concernente modifica al piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021

Con riferimento alla Nota Prot. 27521 del 27/12/2018 avente ad oggetto "Richiesta di parere per l'approvazione della modificazione al piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, trasmessa al Collegio dei Revisori in pari data, unitamente a:

- proposta di deliberazione di Giunta comunale concernente modifica al piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021, come successivamente modificata in data 07/01/2019;
- prospetto spesa di personale ex art. 1 comma 557 L. 296/2006 (allegato A);
- prospetto budget assunzionale (allegato B);
- prospetto spesa lavoro flessibile (allegato C);

esaminata la proposta di deliberazione di Giunta in oggetto e relativi allegati,

visto l'art. 19, comma 8, legge n. 448/2001, che recita "...gli organi di revisione contabile degli enti locali ... accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del **principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39** della legge 27 dicembre 1997, n. 449";

visto altresì l'art. 39, comma 19, L. n. 449/1997, secondo il quale "...gli enti locali, ...adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla **riduzione programmata delle spese di personale**";

precisato che nella proposta di deliberazione in esame, si chiede all'organo di revisione parere preventivo ai sensi dell'art. 19, comma 8, legge n. 448/2001, affermandosi che il predetto art. 19, comma 8, L. n. 448/2001 "letto in combinato disposto con l'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006, va interpretato nel senso che i revisori accertano che la spesa di personale derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale deve essere contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013";

il Collegio

- dà atto di aver accertato che con la proposta di deliberazione in esame:

- 1) risultano rispettate le vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa del personale e di limiti alla capacità assunzionale e alla spesa per lavoro flessibile;
- 2) risulta rispettato, nonostante una programmazione della spesa di personale in crescita nel triennio 2019-2021, il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, L. n. 449/1997, inteso, secondo l'interpretazione proposta dall'Ente, quale contenimento della spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- invita l'Ente a formulare alla competente Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti, specifico quesito in ordine alla correttezza della sopra riportata interpretazione della disposizione di cui all'art. 19, comma 8, legge n. 448/2001.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Dott. Claudio Cavallari – Presidente

Dott.ssa Emilia Baggini – componente

Dott.ssa Monica Margariti - componente



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA
SETTORE AMMINISTRATIVO
PERSONALE

OGGETTO: **MODIFICHE AL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere **FAVOREVOLE** in merito alla regolarità tecnica.

Note:

Lì, 10/01/2019

LA RESPONSABILE DI SETTORE
BADARI SARA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI PORTO MANTOVANO

PROVINCIA DI MANTOVA

Area Servizi Finanziari Settore Ragioneria – Finanze – Bilancio

OGGETTO: **MODIFICHE AL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere **FAVOREVOLE** in merito alla regolarità contabile.

Note:

Li, 10/01/2019

LA RESPONSABILE DI SETTORE

MARASTONI NADIA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI PORTO MANTOVANO
PROVINCIA DI MANTOVA

Attestazione di Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 1 del 10/01/2019

Oggetto: MODIFICHE AL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021.

Si dichiara la regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on line di questo Comune a partire dal **16/01/2019** e sino al **31/01/2019** per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267

Porto Mantovano li, 16/01/2019

IL SEGRETARIO GENERALE

(MELI BIANCA)

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI PORTO MANTOVANO
PROVINCIA DI MANTOVA

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 1 del 10/01/2019

Oggetto: MODIFICHE AL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021.

Visto l'art. 134 – III comma del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 la presente deliberazione pubblicata all'Albo Pretorio on-line in data **16/01/2019** é divenuta esecutiva per decorrenza dei termini il **27/01/2019**

Porto Mantovano li, 28/01/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
(MELI BIANCA)

(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)